

Einwohnerrat
5610 Wohlen AG

Gemeinde Wohlen, Gemeinderat, Kapellstrasse 1, 5610 Wohlen
Telefon 056 619 92 05, gemeinderat@wohlen.ch, www.wohlen.ch

4. Oktober 2021

Bericht und Antrag 14134

Gesamtrevision Personalreglement – Verpflichtungskredit für die Projektierung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Situation

Das geltende Personalreglement der Gemeinde Wohlen wurde am 23. August 2004 durch den Einwohner-
rat erlassen und per 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt. Seit nunmehr bald 17 Jahre gilt das Reglement un-
verändert.

Aufgrund der Geltungsdauer einerseits sowie der sich während dieser Zeit tatsächlich ereigneter Verände-
rungen andererseits (z.B. strikte Trennung der Bestimmungen für angestelltes Personal und politisch ge-
wählte Personen), bedarf das Personalreglement einer Revision. Im Rahmen des vom Gemeinderat initia-
lierten Vorprojekts wurde festgestellt, dass eine Gesamtrevision vorzunehmen ist.

2. ERHEBUNGEN

2.1 Initialisierung

Bereits mit Beschluss vom 2. März 2020 hat der Gemeinderat das interne Vorprojekt zur Überarbeitung
des Personalreglements initialisiert.

Die meist eher unstrukturierte Initialisierungsphase umfasst die Zeitspanne zwischen der Erkennung eines Handlungsbedarfs und dem Entschluss, etwas Konkretes zu unternehmen. Der Bedarf kann dabei entweder schon relativ konkret formuliert sein oder aber aus vagen Vermutungen bestehen. Dabei ist es unwichtig, woher der Anstoss für die Um- oder Neugestaltung kommt. Wichtig ist vielmehr, dass er von den Stellen aufgenommen und akzeptiert wird, die auch für die Zuteilung der erforderlichen Mittel (personeller, finanzieller, organisatorischer Art) zuständig und autorisiert sind.

Aufgrund der eingangs unter Ziffer Nr. 1.1 dargelegten Situation, erscheint die Ausgangslage als klar. Der Bedarf zur Revision des Personalreglements ist unter verschiedenen Gesichtspunkten als angezeigt zu erachten. Sowohl aus dem Kreis des Einwohnerrats als auch des Personals wurde schon angemerkt, dass eine Überarbeitung des Personalreglements in Betracht zu nehmen sei. Auch bei den Vorlagen und Präsentationen im Hinblick auf die Einführung des ab 1. Januar 2018 geltenden Führungsmodells wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass das Personalreglement zu gegebener Zeit einer Revision zu unterziehen sein werde. Das Anliegen ist demnach verschiedentlich postuliert worden. Folgerichtig ist deshalb eine konkrete Umsetzung anzugehen.

Die Verantwortung für den Prozess zur Umsetzung einer Revision des Personalreglements obliegt der strategischen Führungsebene der Exekutive. Der Gemeinderat ist denn auch für die Antragstellung zuständig (Gemeindegesetz § 37 Abs. 2 lit. a). Der Erlass oder die Änderung fällt in die Kompetenz des Einwohnerrats (Gemeindegesetz § 20 Abs. 2 lit. I). Als für die operative Führungsebene zuständiges Organ kommt auch der Geschäftsleitung eine tragende Rolle im Prozess zu.

2.2 Vorprojekt

Das Vorprojekt hat als Phase im Wesentlichen die realistische und zielgerichtete Vorgehensweise sicherzustellen. Tendenziell wird im Zuge des Vorprojekts der Untersuchungsbereich zunächst weit gefasst. Daraus hat Klarheit zu resultieren, was aufgrund der Ausgangslage im Rahmen des Gesamtprojekts speziell zu beachten sein wird und wie damit umgegangen werden soll.

Als Zwischenschritt wurden ausgehend von den erhobenen Grundlagen verschiedene Abklärungen vorgenommen. Im Rahmen des Vorprojekts wurden hierzu folgende Indikatoren zu den in Betracht fallenden Untersuchungsbereichen definiert:

Normative Prüfung

Das Personalreglement wurde unter normativen Gesichtspunkten beurteilt. Dies bedeutet, dass die bestehenden Normen einer inhaltlichen Prüfung unterzogen wurden. Dabei wurde auf jede einzelne Bestimmung eingegangen und der mögliche Änderungsbedarf beurteilt.

Systemische Prüfung

Es wurde im Grundsatz hinterfragt, ob sich die mit dem geltenden Personalreglement angewandte Systematik bewährt hat. Diese bezieht sich insbesondere auf die Besoldungsmechanismen im Rahmen der definierten Konzeption und Struktur (Gehaltskonzept, Stellenstruktur, Stufenübersicht, Gehaltsbänder).

Prüfung Markttauglichkeit

Schliesslich wurde überprüft, ob mit den normativen und systemischen Gegebenheiten die Tauglichkeit am massgebenden Arbeitsmarkt, in welchem sich die Gemeinde bewegt, gegeben ist.

Aufgrund dieser Untersuchungen in den jeweiligen Bereichen (Indikatoren) resultieren Erkenntnisse, aufgrund derer das weitere Vorgehen bestimmt werden kann:

Untersuchungsbereich / Indikatoren	Erkenntnis	Vorgehen
Normative Prüfung	Teilrevision	interne Weiterbearbeitung
	Gesamtrevision	externe Beratung: Offerten / Kosten
Systemische Prüfung	Beibehaltung	interne Weiterbearbeitung
	Neuausrichtung	externe Beratung: Offerten / Kosten
Prüfung Marktauglichkeit	gegeben	interne Weiterbearbeitung
	nicht gegeben	externe Beratung: Offerten / Kosten

Die entlang der dargestellten Indikatoren erarbeiteten Untersuchungsergebnisse, haben im Rahmen des Vorprojekts klar ergeben, dass das Personalreglement einer umfassenden Gesamtrevision zu unterziehen ist. Für den weiteren Bearbeitungsprozess ergibt sich daraus ein Bedarf zur Inanspruchnahme externer Beratung. Hierfür wird ein Verpflichtungskredit für die Projektierung beantragt.

3. VORGEHEN

3.1 Rahmenbedingungen

Hinsichtlich der Umsetzung des Projekts zur Gesamtrevision des Personalreglements sind die folgenden Gegebenheiten zu beachten:

Gegenstand (materiell / formell)	
Materialien	Zuständigkeit
Personalreglement – Gehaltskonzept – Stellenstruktur – Stufenübersicht – Gehaltsbänder	Antrag Gemeinderat Erlass Einwohnerrat
Verordnung zum Personalreglement – Anhänge 1 bis 8	Antrag Geschäftsleitung Erlass Gemeinderat
Arbeitszeitverordnung	Antrag Geschäftsleitung Erlass Gemeinderat

Rechtsgrundlagen (unmittelbar)	
<i>öffentlich-rechtlich</i>	<i>privat-rechtlich (subsidiär)</i>
Gesetz über die Einwohnergemeinden (Gemeindengesetz, GG)	Obligationenrecht (OR)
Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, PersG)	

Anspruchsgruppen (generell)	
<i>intern</i>	<i>extern</i>
Gemeinderat	Einwohnerrat
Geschäftsleitung	Parteien (politische)
Personal	

Projektbeteiligte (konkret)	
<i>Delegationen / Vertretungen intern</i>	<i>Delegationen / Vertretungen extern</i>
Mitglieder Gemeinderat	Mitglieder Einwohnerrat (nach Parteistärke)
Mitglieder Geschäftsleitung / Stabsdienste	
Personal	

3.2 Termine

Bei nachfolgender Darstellung handelt es sich um einen Grobterminplan. In Anbetracht des Projektinhalts und aufgrund des Umfangs der in den Ablauf zu involvierenden Anspruchsgruppen, ist ein ausreichender Zeitraum für die Umsetzung vonnöten. Unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Ressourcen ist im Sinne eines ergebnisoffenen Prozesses sicherzustellen, dass anhand von Zwischenerkenntnissen nötigenfalls weitere Erhebungen während des laufenden Projekts vorgenommen werden können.

Aufgrund der neuen Legislaturperiode 2022-2025 konstituieren sich die politisch für das Projekt massgebenden Gremien zu Beginn des Jahres 2022. In der Folge werden auch die beratenden Kommissionen definiert und personell besetzt. Einhergehend damit wird es als realistisch erachtet, dass die für das Projekt zu bestimmenden Delegationen bis Ende März 2022 ernannt werden können.

Einwohnerratsbeschluss Verpflichtungskredit Projektierung	8. November 2021
Mandatierung externe Beratung	bis Ende Dezember 2021
Bestimmung Delegationen Projektbeteiligte (intern / extern)	bis Ende März 2022
Aufnahme Projektstätigkeit	ab April 2022
Antragstellung an Einwohnerrat	bis Juli 2023
Inkraftsetzung neues Personalreglement	1. Januar 2024

3.3 Begleitung / Kosten

Ein Projekt in diesem Umfang bedarf den Beizug eines externen Beratungsmandats von in der Thematik spezialisierten Experten. Dabei geht es einerseits um die Nutzung von Erfahrungswerten, anhand derer ein unabhängiger und realistischer Bezug zu branchenspezifischen Arbeitsmarktrealitäten gewährleistet wird. Das beigezogene Wissen dient andererseits den involvierten Anspruchsgruppen auch als Gewähr dafür, dass die Sachlage nach objektiven und neutralen Kriterien erhoben und dargestellt wird. Dies unterstützt den breit angelegten Prozess und fördert mit grösstmöglicher Transparenz die Akzeptanz des zu erarbeitenden Ergebnisses unter den Verfahrensbeteiligten.

Anhand der Ergebnisse des vom Gemeinderat intern initialisierten Vorprojekts und dem daraus definierten Vorgehen, wurden verschiedene Beratungsunternehmen um Einreichung einer Richtofferte ersucht. Unter Berücksichtigung der Ausrichtung von Sitzungsgeldern und weiteren Auslagen ergibt sich für das Projekt zur Gesamtrevision des Personalreglements ein Kostenbedarf von insgesamt CHF 55'000.00, für welchen dem Einwohnerrat die Genehmigung eines entsprechenden Verpflichtungskredits beantragt wird.

4. SCHLUSSBETRACHTUNG

Anhand sämtlicher getätigter Abklärungen ergibt sich der klare Bedarf zur Gesamtrevision des Personalreglements. Der Umfang des Projekts erfordert den Beizug eines externen Beratungsunternehmens, welches bei Genehmigung des erforderlichen Verpflichtungskredits zu bestimmen sein wird.

Das Personalreglement ist die generelle Rechtsgrundlage für die mittels konkreten Einzelarbeitsverträgen definierten Anstellungsverhältnisse zwischen der Gemeinde Wohlen und ihren Mitarbeitenden. Unter Berücksichtigung normativer und systemischer Faktoren beeinflusst die Ausgestaltung des Personalreglements die Marktfähigkeit der Gemeinde als Arbeitgeberin. Es entfaltet somit direkten Einfluss auf das Halten und das Rekrutieren von qualifiziertem sowie motiviertem Personal, was unmittelbar mit der Leistungsfähigkeit der Gemeindeverwaltung im Zusammenhang steht.

5. ANTRAG

Der Gemeinderat stellt Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, folgenden Antrag:

Genehmigung eines Verpflichtungskredits für die Projektierung der Gesamtrevision des Personalreglements im Gesamtbetrag von CHF 55'000.00 (inkl. 7.7% MWST).

Freundliche Grüsse



Arsène Perroud
Gemeindeammann



Christoph Weibel
Gemeindeschreiber

Verteiler

- Einwohnerrat
- Gemeinderat
- Geschäftsleitung
- Medien